UITVOERINGSRAPPORTAGE IMPLEMENTATIEPLAN

KORPS POLITIE CURACAO

Nr. : 18
Periode : 1 oktober t/m 31 december 2015
Opgeleverd : 27 januari 2016

Omschrijving rapportage	Rapportageperiode	Uiterste inleverdatum
14e Uitvoeringsrapportage	Oktober – december 2014	15 januari 2015
15e Uitvoeringsrapportage	Januari – maart 2015	10 april 2015
16e Uitvoeringsrapportage	April – juni 2015	10 juli 2015
17e Uitvoeringsrapportage	Juli-september 2015	9 oktober 2015
18e Uitvoeringsrapportage	Oktober – december 2015	15 januari 2015
19e Uitvoeringsrapportage	Januari – maart 2016	15 april 2016
20e Uitvoeringsrapportage	April – juni 2016	15 juli 2016
21e Uitvoeringsrapportage	Juli – september 2016	14 oktober 2016
22e Uitvoeringsrapportage	Oktober – december 2016	13 januari 2017

Inhoudsopgave

Inleiding

Het onderhavige document betreft een rapportage van de stand van zaken voor wat betreft de implementatie van het Gereorganiseerde Korps politie Curaçao. De volgende ontwikkelingen en voortgangen worden hierin behandeld:

- Invulling topkader
- Ontwikkeling van leiderschap binnen het korps
- Opleidingen
- Voortgang Plaatsingsprocedure
- Bouwprojecten

Invulling topkader

Paragraaf 1 Bezetting topfuncties

Met verwijzing naar de laatste voortgangsrapportage, zijn er voor wat betreft het vierde kwartaal van 2015, geen wijzigingen in de bezetting van de topfuncties.

Ontwikkeling Leiderschap binnen het Korps

In het vierde kwartaal van 2015 bleef de aandacht op leiderschapsontwikkeling binnen het korps.

Voor de ontwikkeling van leiderschap binnen het korps, stonden in het vierde kwartaal, de volgende activiteiten centraal:

- Crisismanagement
- Bevordering van kwaliteitsdenken bij top leidinggevenden
- Capaciteitsmanagement

Paragraaf 1: Crisismanagement

De afgelopen periode heeft het Korps Politie Curaçao geconstateerd dat de agressie tegen politie een groeiende tendens is. Deze agressie varieert van eenvoudig schelden tegen de politie tot hetgeen het korps in het vierde kwartaal heeft verrast, nl: dat twee politieagenten beschoten werden tijdens de uitvoering van hun werk.

Dit incident heeft er naartoe geleid dat het Managementteam in het laatste kwartaal van 2015 intensiever betrokken was bij de dagelijkse operaties. In deze werden verschillende werkoverleggen georganiseerd met leidinggevenden waarbij het voltallig Managementteam aanwezig was. In deze gesprekken werd aandacht besteed in de ervaren knelpunten in de uitvoering en mogelijke oplossingen voor deze.

Daarnaast werd de samenwerking met de ketenpartners ook geïntensiveerd opdat criminaliteitsbestrijding op effectievere wijze kan worden verricht.

Paragraaf 2: Bevordering kwaliteitsdenken bij top leidinggevenden

In het tweede kwartaal van 2015 hebben de leidinggevenden de module Persoonlijk Leiderschap gevolgd en hebben meer inzicht gekregen in hun "eigen ik" en hoe ze op een inspirerende wijze hun team kunnen leiden. Eind oktober 2015 is de volgende module van start gegaan, nl. Kwaliteitsdenken. In deze module stond centraal de volgende persoonskenmerken:

1. Mogelijkheid tot zelfexpressie (ontwikkelen van eigen mening, eigen argumentaties, durf hebben om het op het juiste moment en manier naar voren te brengen en delen van kennis
2. Bewustwording in het belang van eigen bijdrage (inzicht in eigen taken, bevoegdheden, verantwoordelijkheden en het belang van de eigen bijdrage te herkennen in de totaliteit en steun hebben van de leiding om beter te functioneren)

Dus naast het theoretische gedeelte over Total Quality Management en KAM (Kwaliteit, Arbo en Milieu) en oefenen in het beschrijven van doelstellingen gebruikmakend van de Balance Score Card, was er veel ruimte voor het bespreken van dilemma's.

Opmerkelijk was de uiting van de leidinggevenden dat er een gebrek is aan structurele communicatie omtrent de doelstelling van het korps als geheel en de resultaten ervan.

Paragraaf 3: Capaciteitsmanagement

Voor wat betreft Capaciteitsmanagement is het korps in beweging gebleven. De positieve resultaten en tendens waren, ondanks de crisismanagement, ook te zien in het laatste kwartaal van 2015 indien de cijfers vergeleken worden met de voorgaande jaren. De volgende concrete acties zijn ondernomen in het kader van Capaciteitsmanagement:

1. Verdere opbouw van het systeem
2. Ontwikkeling basis jaarrooster 2016

Ad 1. Verdere opbouw van het systeem

Het dienstroostersysteem is verder opgebouwd en nu is Bijzondere Politiedienst ook toegevoegd tot de centrale systematiek. Hierdoor is het inzicht vergroot in Politiedienst en kunnen managementrapportages voor Politiedienst ontwikkeld worden voor het Managementteam.

Ad 2. Ontwikkeling basis jaarrooster 2016

De introductie van een werkwijze conform Informatie Gestuurde Politie binnen het korps, waarbij er een noodzaak was om personeel flexibel in te zetten, heeft er naar toe geleid dat de planning voor het personeel, voornamelijk in Handhaving, de afgelopen periode erg variabel was. In de afgelopen periode was de flexibiliteit dermate groot waardoor er maandelijkse planningen werden gemaakt die niet altijd even effectief waren. Met de introductie van het centrale dienstroosters, is er inzicht gecreëerd in de maand die gepland was, maar op lange termijn was er geen inzicht voor de organisatie noch het personeel.

Dit gebrek aan inzicht werkte enerzijds belemmerend voor het organiseren van vormingsactiviteiten en het plannen van grotere activiteiten en anderzijds voor het personeel voor wat betreft het plannen van het eigen persoonlijk leven.

Op basis van het voornoemde, is er besloten om een basis jaarrooster te ontwikkelen, waarbij het voor een ieder helder is wanneer de ploeg waarin men ingedeeld is, gepland is om te werken.

De basis jaarrooster is ontwikkeld met de volgende doelen:

- Het creëren van uniformiteit en inzichtelijkheid binnen KPC
- Het vormen van een Curaçao brede team
- Het beter toepassen en controleren van de toepassing van rechtspositie (bijv. Voldoende rust)
- Het personeel in staat stellen zijn/haar leven beter te plannen

Naast de basis jaarrooster, kan maandelijks, naar behoefte, de diensttijden worden aangepast.

Opleidingen

Deelproject 1.1. Carrière bestaand personeel

Doelstelling:
Het KPC beschikt over voldoende gekwalificeerde personeelsleden om de taken op een professionele wijze uit te voeren.

In het vierde kwartaal van 2015 zijn de volgende vormingsactiviteiten georganiseerd voor zittend personeel:

Opleiding	**aantal**
Kwaliteitsdenken i.h.k.v. Leiderschapstrajecten	24
Bijscholing Grensbewaking	20
Cursus	
Refreshment Integriteit voor leidinggevenden	52
Hercertificering IBT	113
Actpol Opsporingsmodule	115
Procesverbaal en Nederlands	15

In het vierde kwartaal hebben 14 medewerkers de bijscholing in Basis Politie Opleiding afgerond. De resterende 3 medewerkers moeten allen nog 1 vak afronden.

Deelproject 1.2. Carrière nieuw personeel

Er zijn geen nieuwe personeelsleden in dienst getreden die een opleidingstraject moesten volgen.

Per 1 november 2015 is de medewerker Functioneel Beheer voor Unit ICT in dienst getreden. Deze functionaris heeft een rol in de verzameling en analyse behoeften in de organisatie en advisering over beleids- of verbeterdoelstellingen om aan deze behoeften te kunnen voldoen.

Deelproject 1.5. en 1.6. Opleiding Mobiele Eenheid / Hondenbrigade en Arrestatieteam

Het vereist materiaal is nog niet aangeschaft.

Voortgang Plaatsingsprocedure

Paragraaf 1 Formalisering rechtspositie

Zoals vermeld in de uitvoeringsrapportage nr. 17, zijn de landsbesluiten opgesteld voor het merendeel van het personeel. In samenwerking met de Ministerie van Justitie is het gelukt om de landsbesluiten middels een versneld procedure te vervaardigen. In het laatste kwartaal van 2015 is begonnen met het uitreiken van de landsbesluiten aan het personeel.

Het uitreiken van de landsbesluiten heeft enerzijds een spanning binnen de organisatie verlaagd aangezien het personeel nu formeel via landsbesluit geplaatst is, zeker als het gaat om personeel dat bevorderd is naar een hogere functie. Voor degenen die niet bevorderd zijn, brengt de uitreiking van landsbesluiten teleurstelling met zich mee. Dus ongeacht de communicatie gedurende het plaatsingsproces, is er nu pas sprake van realiteitszin.

Nu dat het formeel bij landsbesluit bekend is in welke functie het personeelslid geplaatst is, volgt anderzijds de spanning in de uitvoering van de taken die daadwerkelijk bij de functies behoren. Om daadwerkelijk te kunnen spreken over de implementatie van het Inrichtingsplan, wordt er gewerkt aan bewustzijn van de functie-inhoud en uitvoering conform functie-inhoud en inrichtingsplan.

Paragraaf 2 Vacaturecommissie

Zoals eerder vermeld is er een nieuwe vacaturecommissie ingesteld. Helaas, ondanks alle voorbereidingen die al een tijd lopen is het in het laatste kwartaal van 2015 niet gelukt om de vacatures wederom open te stellen.

Voor het korps is niet alleen het publiceren van een lijst vacatures belangrijk, maar ook de afhandeling van de sollicitaties van het personeel dat voorheen gesolliciteerd had en waarmee selectiegesprekken zijn gevoerd. Dit laatste bleek echter toch wat gecompliceerder dan verwacht.

Rekening houdend met zorgvuldigheidsbeginselen, heeft het Veranderteam de huidige vacaturecommissie verzocht om de werkzaamheden van de oude commissie te toetsen en daarover aan het veranderteam te rapporteren. Op basis van de toetsing, zijn er een aantal storende procedurele gebreken gebleken. In verband hiermede heeft het Veranderteam de Minister van Justitie verzocht om een bepaalde functie wederom open te stellen en voor een andere functie, afgezien wordt van de afwijzingen op basis van brievenselectie. De Minister van Justitie aan het eind van het laatste kwartaal akkoord gegaan met het verzoek van de Veranderteam.

Paragraaf 3 Formalisering Rechtspositiebesluit

Het Besluit Rechtspositie Politie Curaçao 2013 is nog niet geformaliseerd.

<u>**Bijlage 1: Realisatie Uitvoering Implementatieplan KPC**</u>